

JUNIO 2024

CONSULTA TRIBUTARIA:

Normas para la aplicación de sanciones por la no entrega de comprobantes de venta y la no transmisión a la Administración Tributaria

Mediante Resolución No. NAC-DGERCGC24-00000022, el Servicio de Rentas Internas, emitió las Normas para la aplicación de sanciones por la no entrega de comprobantes de venta y la no transmisión a la Administración Tributaria.

Objeto y alcance

La presente resolución tiene por objeto emitir las normas para la aplicación y regulación de la cuantía de las sanciones pecuniarias por la comisión de las contravenciones previstas en artículo innumerado agregado luego del artículo 103 de la Ley de Régimen Tributario Interno que se describen a continuación:

No entregar comprobantes de venta, incluyendo:

Entregar comprobantes físicos cuya autorización se encuentre caducada a la fecha de emisión.

Entregar comprobantes electrónicos sin que el sujeto pasivo esté autorizado para su emisión.

Entregar comprobantes cuya autorización pertenezca a otro contribuyente.

Entregar comprobantes no autorizados.

No transmitir a la Administración Tributaria los comprobantes de venta, electrónicos. Se entiende que sí se ha efectuado la transmisión y, por tanto, no serán objeto de sanción, cuando se verifiquen todos los siguientes hechos:

La transmisión a la Administración Tributaria, se efectuó dentro del plazo establecido en la normativa vigente;

Los comprobantes de venta electrónicos han cumplido con las validaciones establecidas para la transmisión y recepción exitosa en los sistemas del Servicio de Rentas Internas; y,

Los comprobantes de venta electrónicos transmitidos contemplen la información y los mismos valores de la transacción efectuada.

Multas

Para el establecimiento de las cuantías de sanciones pecuniarias (multas), se observará la siguiente estratificación por cada acción u omisión que constituya infracción:

Características del contribuyente	Cuantía de sanciones pecuniarias expresadas en Remuneraciones Básicas Unificadas del trabajador en general (RBU)	
	No entregar comprobantes de venta	No transmitir a la Administración Tributaria comprobantes de venta electrónicos
Gran contribuyente y grandes patrimonios	20 RBU	30 RBU
Contribuyente especial (No considerados como grandes contribuyentes o grandes patrimonios)	10 RBU	15 RBU
Sociedades diferentes o sin fines de lucro, sucesiones indivisas y personas naturales, obligadas a llevar contabilidad (No consideradas como grandes contribuyentes o grandes patrimonios ni contribuyentes especiales)	7SBU	10 SBU
Sociedades sin fines de lucro	4 SBU	5 SBU
Sucesiones indivisas y personas naturales, no obligadas a llevar contabilidad (No considerados como grandes contribuyentes o grandes patrimonios ni contribuyentes especiales)	4RBU	5RBU
Contribuyentes considerados como negocios populares dentro del Régimen RIMPE	1RBU	1RBU
Contribuyentes no inscritos en el RUC	1RBU	1RBU

Para determinar las características del contribuyente indicadas en la tabla del presente artículo, se observará la fecha de comisión de la infracción.

FUENTE: Resolución No. NAC-DGERCGC24-00000022, publicada en el Suplemento del Registro Oficial. No. 575, 10 de junio de 2024.

CONSULTA LABORAL:

Plan de Igualdad

En la Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta, se estableció como objetivos entre otros

fortalecer, promover, garantizar y ejecutar la transversalización del enfoque de género y multiculturalidad a través de la generación de incentivos y políticas públicas que incentiven a la población civil a la potencialización de las mujeres en su diversidad, principalmente para aquellas que han sido víctimas de violencia, o se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Garantía de igualdad laboral

Para tal efecto, El Estado, a través de los órganos competentes, está en la obligación de velar para que, en los sectores público y privado, se implementen medidas adecuadas para eliminar las barreras para la inserción laboral de las mujeres, en especial las relacionadas con la remuneración inadecuada, la inestabilidad laboral o el acoso sexual laboral, a fin de garantizar su desarrollo integral. Elemento esencial de esta garantía será la igualdad de remuneración, lo cual indica la aplicación de la remuneración igual por igual trabajo y de igual valor, y también la valoración social de los trabajos, buscando eliminar roles de género que puedan resultar perjudiciales a la percepción del trabajo de la mujer en la sociedad.

Planes de igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el inciso anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Número mínimo de trabajadores

Las empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido en la ley y demás normas secundarias, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Diagnóstico de situación

Previo a elaborar un plan de igualdad, las instituciones públicas, empresas públicas y privadas deberán realizar un diagnóstico interno de su situación. Este diagnóstico consiste en recabar toda la información, datos y estadísticas sobre la situación actual de la empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Los resultados de este diagnóstico guiarán y formarán parte de los resultados en el Plan de Igualdad.

El empleador deberá realizar un diagnóstico de por lo menos los siguientes temas:

1. Actividad del empleador, años de operación o constitución, número de trabajadores directos con identificación de trabajadores hombres, mujeres y otros;
2. Proceso de selección y contratación;
3. Acceso a formación y capacitación;
4. Procedimientos para promociones y ascensos;
5. Cargos y jerarquía, especialmente la representación y participación femenina en los cargos directivos y ejecutivos;
6. Identificación de participación femenina en cargos de tomadores de decisiones tales como: Direcciones, Gerencias y Jefaturas;
7. Retribución económica e igualdad salarial;
8. Condiciones de trabajo, horarios, beneficios para cuidadores (hombre, mujeres);
9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral;
10. Representación y participación femenina en el espacio de trabajo; y,
11. Medidas de prevención de la discriminación, acoso laboral o sexual por razón de género.

El diagnóstico se realizará tomando en cuenta todos los cargos o puestos de trabajo, niveles jerárquicos, centros de trabajo incluyendo a teletrabajadores, mediante datos desagregados por género, categorías, niveles y cargos. Este diagnóstico deberá ser socializado con los trabajadores.

Contenido de los planes de igualdad de las empresas

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, creados con el objetivo de alcanzar en la empresa la igualdad del trato justo de oportunidades entre mujeres y hombres eliminando la discriminación de cualquier tipo de género y multiculturalidad. Los planes de igualdad incluirán las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En el “Plan de Igualdad” se deberá incluir por parte del empleador la creación del Comité Especializado o en su defecto la persona o posición designada, para el seguimiento, evaluación y revisión periódica del “Plan de Igualdad”. El empleador deberá prestar todas las facilidades y recursos necesarios para la efectiva implementación y eficacia del Plan de Igualdad.

Los planes de igualdad deberán contener por lo menos lo siguiente:

1. Datos Generales de la Empresa;
 - a) Razón Social
 - b) Número de Registro Único de Contribuyentes (RUC)

- c) Actividad económica
 - d) Número total de servidores y trabajadores y desagregado por número de mujeres y hombres.
 - e) Número de mujeres que pertenecen a cargos directivos o ejecutivos
 - f) Centros de Trabajo.
2. Informe de resultados del diagnóstico de situación de la empresa;
 3. Descripción de medidas concretas de igualdad de género, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida;
 4. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos;
 5. Calendario de actuaciones para la implementación. seguimiento y evaluación de las medidas contenidas en el plan de igualdad; y,
 6. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Las medidas de igualdad contenidas en el plan de igualdad deberán responder a la situación real de la empresa, considerando los resultados del diagnóstico de situación y deberán contribuir a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa.

Vigencia y registro de los planes de igualdad

Los planes de igualdad tendrán una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir del registro del plan de igualdad en el Ministerio del Trabajo.

Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad

Cada empleador designará en su plan de igualdad a la persona, posición o comité especial que estará encargado de realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

Actualización obligatoria de los planes de igualdad

La actualización del Plan de Igualdad se podrá realizar en cualquier momento, o cuando el empleador lo considere necesario, debiendo ser registrado nuevamente ante el Ministerio del Trabajo, en caso de darse cualquier actualización.

Registro y control

El Ministerio del Trabajo llevará un registro de los planes de igualdad de las empresas. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

Por esta única ocasión aquellos empleadores que cuenten a su cargo con una nómina de 50 o más trabajadores, deberán realizar el registro de los "Planes de Igualdad" ante el Ministerio del

Trabajo hasta el 31 de julio de 2024; y, una vez concluido este plazo el Ministerio del Trabajo procederá con el proceso de control y sanción correspondiente en caso de evidenciar la omisión del cumplimiento del “Plan de Igualdad”

FUENTES:

- Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta
- Reglamento General a la Ley Orgánica Para Impulsar la Economía Violeta
- Acuerdo No. MDT-2024-013.

CONSULTA SOCIETARIA:

Notificación en línea de la Transferencia de Acciones y Cesión de Participaciones

La notificación a la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, de las transferencias de acciones y cesiones de participaciones, por parte de las compañías sujetas a su control, deben ser efectuadas a través de la página web institucional de la superintendencia.

Para ello, los representantes legales o apoderados, haciendo uso del usuario y contraseña de la compañía, deben realizar en línea las notificaciones de las transferencias de acciones o cesiones de participaciones de su representada, dentro de los ocho (8) días posteriores a su anotación en los libros sociales de la compañía.

Estas notificaciones, una vez revisadas y validadas por los funcionarios de Registro de Sociedades, serán registradas en la base de datos de la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros, y reflejadas en la nómina actual de socios o accionistas.

Procedimiento

- a) El representante legal o apoderado de la compañía, debe ingresar al Portal de Trámites el mismo que le solicitará el usuario y contraseña de la compañía, para que a través de la opción “Transferencia de Acciones o Cesión de Participaciones”, según sea el caso, proceda a notificar los movimientos accionarios de la compañía.
- b) Para el caso de transferencias de acciones, la Superintendencia solicitará la información requerida por el sistema de notificación de transferencias de acciones:
 - Fecha de anotación en el libro de acciones y accionistas
 - Número de identificación del cedente
 - Tipo de identificación del cesionario
 - Número de identificación del cesionario

- Tipo de inversión del cesionario, y
 - Cantidad de acciones a ceder
 - Adicionalmente, debe adjuntar la carta de cesión de acciones firmada por cedente y cesionario, y los documentos de identidad tanto del cedente como del cesionario, en archivos PDF.
- c) Para las cesiones de participaciones, la Superintendencia solicitará la información requerida por el sistema de notificación de cesiones de participaciones:
- Fecha de anotación en libro de participaciones y socios.
 - Datos de la escritura pública: provincia, cantón y notaría donde fue otorgada la escritura pública y fecha de la misma.
 - Datos de inscripción en el Registro Mercantil: provincia, cantón y fecha
 - Número de identificación del cedente
 - Tipo de identificación del cesionario
 - Número de identificación del cesionario
 - Tipo de inversión del cesionario, y
 - Cantidad de participaciones a ceder
 - De igual forma que en el caso de la transferencia de acciones, debe adjuntar la escritura pública junto con la debida marginación notarial y anotación en el Registro Mercantil, en archivo PDF.
- d) En caso de que el cedente o cesionario de la transferencia de acciones sea la misma compañía, además de los documentos anteriormente citados, deberá anexar el Acta de Junta General de Accionistas, en la que se aprueba dicho movimiento accionario.
- e) Una vez revisada y validada la transferencia de acciones o cesión de participaciones por parte del funcionario de Registro de Sociedades, en el término de dos (2) días, el sistema enviará un correo electrónico a la compañía comunicando que ha sido registrada la operación.

Sin embargo, si la transferencia de acciones o cesión de participaciones fuere observada, el funcionario de Registro de Sociedades detallará dicha observación y mediante correo electrónico notificará al representante legal o apoderado de la compañía, para que una vez superadas las observaciones, remita las transferencias de acciones o cesiones de participaciones en un plazo máximo de cinco (5) días, caso contrario el sistema eliminará automáticamente dicha notificación.

Tipos de inversión

Conforme a lo estipulado en la Decisión del Acuerdo de Cartagena 291, Régimen Común de Tratamiento a los Capitales Extranjeros, los tipos de inversión son:

- Inversión Nacional: Personas naturales o jurídicas de nacionalidad ecuatoriana; y las personas naturales extranjeras debidamente aceptada por la autoridad competente.

- Inversión Subregional: Personas naturales o jurídicas cuya nacionalidad sea uno de los países miembros de la Comunidad Andina Colombia, Venezuela, Perú y Bolivia, excepto Ecuador.
- Inversión Extranjera Directa: Personas naturales o jurídicas cuya nacionalidad no pertenezca a los países miembros de la Comunidad Andina, excepto Ecuador.

Responsabilidad de la notificación

El representante legal o apoderado, según corresponda, declarará que se responsabiliza de la veracidad de la información enviada en línea sobre las transferencias de acciones y cesiones de participaciones.

Fuente:

Resolución No. SC.SG.DRS.G.13.004, publicada en el RO. 949 de 8 de mayo de 2013.